

## Arbeitszufriedenheit in der Schweiz 2020

### Die Zufriedenheit bei Frauen und älteren Arbeitnehmenden sinkt

*Die Zufriedenheit der Schweizer Erwerbstätigen verschlechtert sich auf den ersten Blick nur minimal im Vergleich zu 2019 – die Unzufriedenheit nimmt leicht zu. Frauen und Menschen in der Alterskategorie 50+ erleben eine vergleichsweise stärkere Veränderung ihrer allgemeinen Arbeitszufriedenheit. Die Mehrheit der Schweizer Erwerbstätigen ist jedoch weiterhin mit ihrer aktuellen beruflichen Situation zufrieden. Eine Differentialanalyse der allgemeinen Arbeitszufriedenheit ermöglicht spannende Einblicke, weniger Personen blicken optimistisch in die Zukunft. Erwartungen und Ansprüche an die Arbeit werden öfters gesenkt.*

TransferPlus AG Market Research, Luzern – Juni 2020

Das Marktforschungsinstitut TransferPlus AG in Luzern führt seit über 20 Jahren Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen sowie Erhebungen zur Arbeitszufriedenheit durch. Im April 2020 wurde eine repräsentative Stichprobe von 806 berufstätigen Schweizerinnen und Schweizer (exklusive italienische Schweiz) gezogen und online zu deren Arbeitssituation befragt. Einerseits wurde eine klassische Zufriedenheitsbeurteilung auf einer 6-stufigen Skala erhoben (Allgemeine Arbeitszufriedenheit), andererseits steht im Zentrum der Erhebung das Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit, welches die subjektive Bilanz zur Arbeitszufriedenheit mit der Entwicklung des Anspruchsniveaus verbindet. Das Zürcher Modell betrachtet die Arbeitszufriedenheit somit aus einem anderen Blickwinkel.

Bei der klassischen Zufriedenheitsbeurteilung geben 22% der Schweizer Erwerbstätigen an mit ihrer Arbeitssituation völlig zufrieden (-1%-Pkt. gegenüber 2019) zu sein. 34% der Erwerbstätigen sind weitgehend zufrieden (-3%-Pkt.). Personen, welche eher zufrieden oder eher unzufrieden sind, können als ambivalent bezeichnet werden – 39% der Befragten gehören zu dieser Gruppe

(+4%-Pkt.). Als weitgehend unzufrieden bis sehr unzufrieden beurteilen 5% ihre Arbeitssituation (+1%-Pkt.). Im Durchschnitt hat sich die Arbeitszufriedenheit zum Vorjahr von 72 auf 71 Punkten verschlechtert. Somit konnte der Anstieg, welcher seit 2017 festzustellen war, nicht fortgeführt werden und der Wert befindet sich wieder auf dem Niveau von 2018.

Während Männer einen Rückgang von 1 Pkt. zu verzeichnen haben (aktuell 72Pkt.) nahm die Zufriedenheit der Frauen stärker ab – sie beurteilen ihre Arbeitssituation insgesamt um 3 Punkte schlechter als im Vorjahr (aktuell 69 Pkt.). Ebenfalls von einem verhältnismässig starken Rückgang der Zufriedenheit sind die Menschen in der Alterskategorie 50+ betroffen. Während diese Gruppe in den letzten drei Jahren jeweils den höchsten Gesamtwert aufwies, nimmt ihre Zufriedenheit 2020 um 5 Punkte ab und liegt aktuell mit 70 Punkten sogar unter dem Durchschnitt von 72 Punkten.

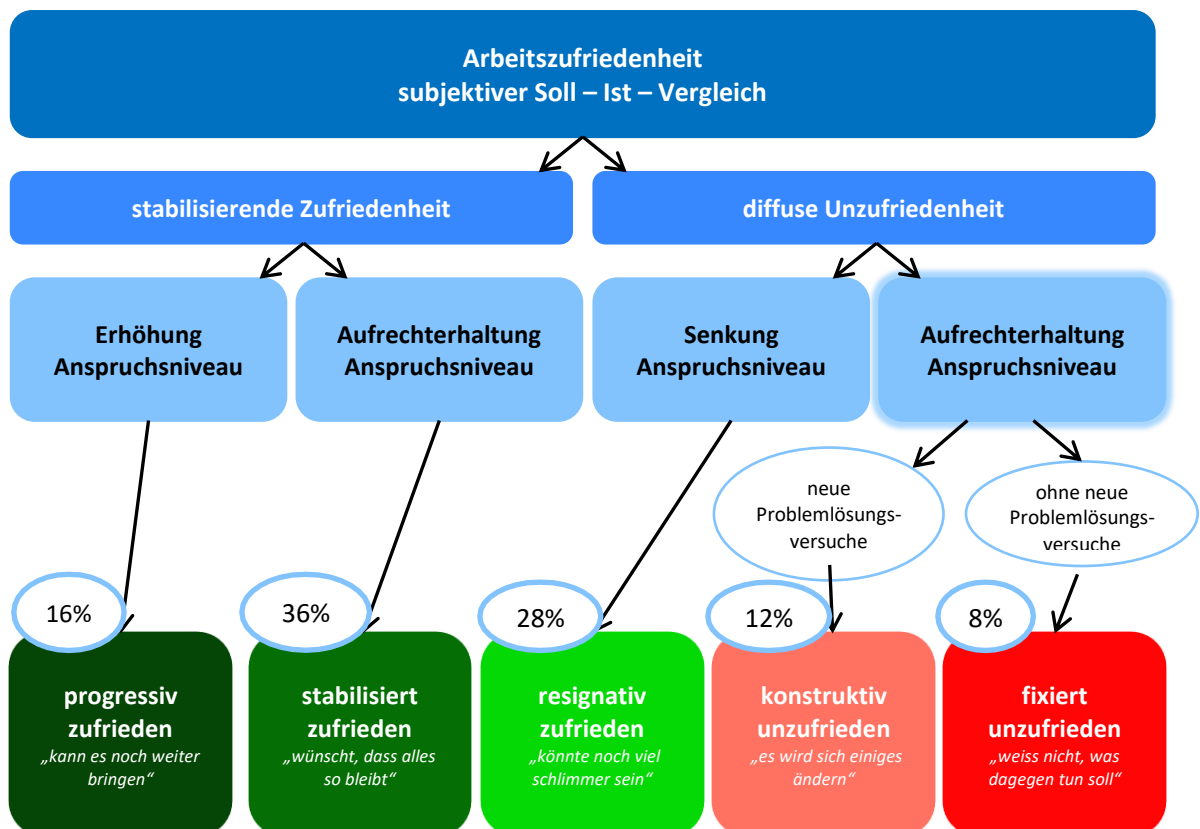
Eine detailliertere Konzeption der Arbeitszufriedenheit besitzt das Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit. Dieses Modell misst, ob die eigenen Ansprüche gesteigert, konstant gehalten oder gesenkt werden. In Kombination

mit der Zufriedenheit lassen sich so fünf Zufriedenheitstypen unterscheiden.

Die Prozentangaben geben dabei die Anteile der aktuellen Erhebung an:

1. **progressiv Zufriedene (16%)** sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden und sind überzeugt, dass sie es beruflich noch weiterbringen können (Ansprüche werden angehoben).
2. **stabilisiert Zufriedene (36%)** sind zufrieden und möchten, dass alles so bleibt wie es zurzeit ist (halten ihre Ansprüche konstant).
3. **resignativ Zufriedene (28%)** sind zufrieden, weil sie ihre Ansprüche gesenkt haben. Es könnte ja noch viel schlimmer sein.
4. **konstruktiv Unzufriedene (12%)** sind unzufrieden, denken aber, dass sich ihre berufliche Situation verbessern wird (halten ihre Ansprüche konstant).
5. **fixiert Unzufriedene (9%)** sind unzufrieden, wissen aber nicht, wie sie ihre Lage verändern können.

### Arbeitszufriedenheit in der Schweiz 2020



Wie schon im klassischen Zufriedenheitsmodell ist auch in diesem Modell im Vergleich zum Vorjahr eine negative Entwicklung feststellbar. Die Arbeitszufriedenheit von Herr und Frau Schweizer hat im Vergleich zum Vorjahr ab- und die Unzufriedenheit zugenommen. Neu auf 16 % liegt der Anteil der progressiv zufriedenen Personen was im Vergleich zum Vorjahr einem Minus von 6 Prozentpunkten entspricht. Progressiv Zufriedene sind diejenigen, welche mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation zufrieden sind und dabei die Überzeugung besitzen, dass sie es beruflich noch weiterbringen können.

Ebenso von einer Abnahme betroffen sind die stabilisiert Zufriedenen, die sich wünschen, dass alles so bleibt wie es ist. Der aktuelle Wert liegt bei 36% (-3%-Pkt.).

Dieser Abnahme steht sowohl eine Zunahme unzufriedener berufstätigen Personen gegenüber, die ihr Anspruchsniveau senken, als auch eine Zunahme unzufriedener Arbeitnehmer, welche ihr Anspruchsniveau

aufrechterhalten: Der Anteil konstruktiv Unzufriedener hat im Vergleich zum Vorjahr um 3%-Punkte zugenommen und liegt neu bei 12%. Der Anteil fixiert Unzufriedener hat um 1%-Pkt. zugenommen und liegt bei 8%.

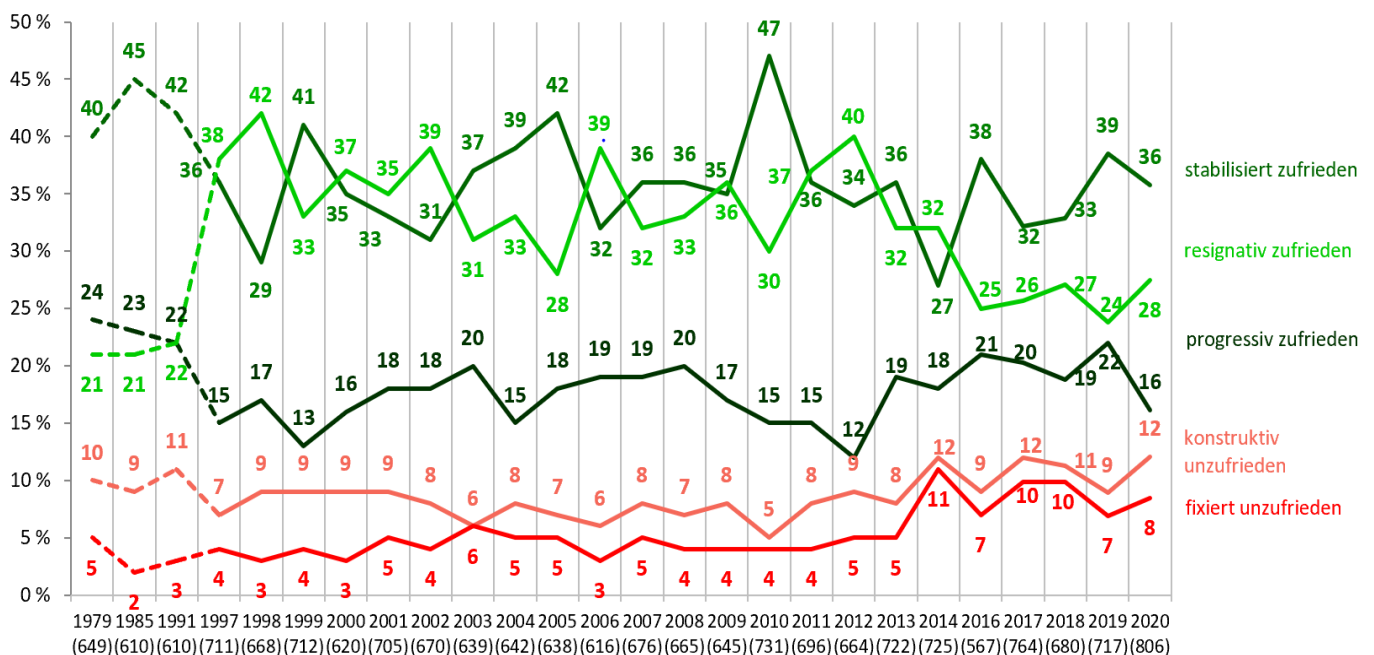
Von den Unzufriedenen hat jedoch diejenige Gruppe am meisten zugenommen, die ihr Anspruchsniveau senken: Die sogenannten resignativ Zufriedenen senken ihre Erwartungen, da sie der Ansicht sind, dass es noch schlimmer sein könnte. Der aktuelle Wert liegt bei 28% (+4%-Pkt.).

Das Muster der Befunde auf der Ebene der Gesamtschweiz trifft ebenfalls auf verschiedene Subgruppe zu, wobei es innerhalb der Subgruppen Unterschiede in der Stärke der Veränderung gibt.

So gibt es insbesondere bei den Jungen (bis 29 Jahre) eine bedeutsame Veränderung der progressiv Zufriedenen: 2019 lag der Anteil noch bei 28%, 2020 bei 18% (-10%-Pkt.). Dennoch ist

## Arbeitszufriedenheit in der Schweiz 2020

Entwicklung 1979 – 2020. Angaben in Prozenten.



der Anteil progressiv Zufriedener bei den Jungen bedeutsam grösser als bei den 50+-Jährigen.

Obwohl die Jungen ihre Erwartungen weniger Erhöhen, bedeutet dies nicht, dass sie die Erwartungen senken. Viele eher versuchen sie ihr Anspruchsniveau aufrechtzuhalten: Entweder im Sinne einer stabilisierten Zufriedenheit (+5%-Pkt.) oder im Sinne einer konstruktiven Unzufriedenheit (+9%-Pkt.), da sie an eine Veränderung der beruflichen Situation glauben.

Die geschlechtsspezifische Analyse zeigt, dass Männer zuversichtlicher als Frauen sind und davon ausgehen, dass sie es beruflich noch weiterbringen können: Sie verzeichnen einen markant höheren Anteil an progressiv Zufriedenen als Frauen (21% bei Männern gegenüber 11% bei Frauen). Diese Schere hat sich insbesondere im letzten Jahr wieder geöffnet. Der Anteil progressiv Zufriedener senkt sich bei den Frauen um 8%-Punkten, während der Anteil der Männer sich nur um 3%-Punkte verringert. Es sind jedoch die Frauen, die einen bedeutsamen Anstieg von 5%-Punkten der konstruktiv Unzufriedenen auf 14% verzeichnen (Männer +2%-Pkt. auf 11%) und somit den Glauben an eine Veränderung der Arbeitssituation besitzen. Die Männer hingegen verzeichnen einen Anstieg von 5%-Punkten bei den resignativ Zufriedenen auf 27% (Frauen +2%-Pkt. auf 28%). Der Anteil der Frauen, welche mit der aktuellen Situation zufrieden sind und sich wünschen, dass sich nichts verändert, ist mit 40% (+2%-Pkt.) klar höher als der Anteil bei den Männern mit 32% (-7%-Pkt.).

Die Analyse der D-CH und der W-CH zeigt, dass in der D-CH die Zunahme der konstruktiv Unzufriedenen grösser ist als in der W-CH. Insgesamt sind in der D-CH 14% der Beschäftigten

konstruktiv Unzufrieden (+4%-Pkt.), während es in der W-CH unverändert 7% sind. Hingegen ist der Anteil der resignativ Zufriedenen in der W-CH (37%) klar höher als in der D-CH (24%). Des Weiteren ist die Abnahme der progressiv Zufriedenen in D-CH stärker als in der W-CH. In der D-CH besitzen aktuell 17% eine progressive Zufriedenheit (-7%-Pkt.) während es in der W-CH 13% sind (-3%-Pkt.).

Vergleicht man die Studienergebnisse von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten, fällt auf, dass der Anteil progressiv Zufriedener bei Vollzeitbeschäftigten bedeutsam höher ist als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem Teilzeitpensum (18% gegenüber 12%). Teilzeitbeschäftigte sind hingegen häufiger stabilisiert zufrieden (39% bei Teil- und 34% bei Vollzeitbeschäftigten). Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich insbesondere bei den Vollzeit-Arbeitenden eine Veränderung: Aus ihrem subjektiven Soll-Ist-Vergleich resultiert vermehrt eine diffuse Unzufriedenheit. So sind sie gegenüber 2019 häufiger resignativ zufrieden (+4%-Pkt.) oder konstruktiv unzufrieden (+4%-Pkt.), hingegen weniger progressiv (-6%-Pkt.) oder stabilisiert zufrieden (-4%-Pkt.). Bei Teilzeit-Beschäftigten findet sich dieses Muster ebenfalls, jedoch nicht in diesem Ausmass.

Fazit: Die tatsächlichen Möglichkeiten zur Bedürfnisbefriedigung konnten im vergangenen Jahr mit den Erwartungen nicht mehr Schritt halten. Vor allem diejenigen, welche ihre Erwartungen und Ansprüche in den letzten Jahren erhöht haben, wurden im letzten Jahr enttäuscht.

Die TransferPlus AG ist ein Marktforschungsinstitut mit Sitz in Luzern. Eines ihrer zentralen Tätigkeitsgebiete bildet das Realisieren von Mitarbeiterbefragungen bei Unternehmen und Organisationen ([www.transferplus.ch/human\\_resource/mitarbeiterbefragung](http://www.transferplus.ch/human_resource/mitarbeiterbefragung)). Darin setzen TransferPlus das erwähnte Modell zur Arbeitszufriedenheit ein. Informationen zu TransferPlus und ihren Tätigkeiten sind auf der Website [www.transferplus.ch](http://www.transferplus.ch) zu erfahren.

**Methodensteckbrief:**

Grundgesamtheit	Alle Berufstätigen der Schweiz (exkl. Svizzera italiana) zwischen 18 und 74 Jahren
Stichprobe:	806 Berufstätige aus einer für die Schweiz (exkl. Svizzera italiana) repräsentativen Basisstichprobe von 1'346 Personen zwischen 18 und 74 Jahren (Maximaler Stichprobenfehler: 2.8 %-Punkte)
Befragungsmethode:	Online-Fragebogen
Befragungszeitraum:	08.04.2020 bis 15.04.2020

Literatur zum angewandten Arbeitszufriedenheits-Modell:

Baumgartner, C. & Udris, I. (2006): Das 'Zürcher Modell' der Arbeitszufriedenheit - 30 Jahre 'still going strong'. In: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde (S. 111-134). Göttingen: Hogrefe.